Deutscher Bundestag
9. Wahlperiode

Drucksache 9/258

Sachgebiet 8

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vorschlag einer Richtlinie des Rates über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur

»EG-Dok. Nr. 10732/80«

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

Der Rat hat am 21. Januar 1974 die Entschließung über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm [1]) angenommen —

und in Erwägung nachstehender Gründe:

In einem Gemeinsamen Markt, in dem die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind, ist es für die harmonische Entwicklung der wirtschaftlichen Tätigkeit von wesentlicher Bedeutung, daß alle Unternehmen an dieselben Verpflichtungen gegenüber den von ihrer Entscheidung betroffenen Arbeitnehmern der Gemeinschaft gebunden sind, ganz gleich, ob diese in dem Mitgliedstaat, dessen Recht ein Unternehmen unterliegt, oder in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach dem in den Mitgliedstaaten geltenden Recht und der dort geübten Praxis entsprechen oftmals nicht den komplexen Strukturen der Einheit, welche die die Arbeitnehmer berührenden Entscheidungen trifft. Daraus kann sich eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ergeben, die von den Entscheidungen ein und desselben Unternehmens betroffen werden. Derartige Unterschiede können vor allem aus der räumlichen Begrenzung dieser Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren resultieren.

[1]) ABl. EG Nr. C 13 vom 12. Februar 1974, S. 1

Gemäß Artikel 2 Satz 2 des Gesetzes vom 27. Juli 1957 zugeleitet mit Schreiben des Chefs des Bundeskanzleramtes vom 6. November 1980 — 14 — 680 70 — E — So 56/80.

Dieser Vorschlag ist mit Schreiben des Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 24. Oktober 1980 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Die Anhörung des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem genannten Kommissionsvorschlag ist vorgesehen.

Mit der unmittelbar bevorstehenden Beschlußfassung durch den Rat ist zu rechnen.

Gemäß § 93 Satz 3 GO-BT am 16. März 1981 angefordert, siehe auch Drucksache 9/37 Nr. 164.

Diese Behandlungsunterschiede wirken sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar aus, und es ist deshalb notwendig, hier durch Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrags Abhilfe zu schaffen.

Diese Richtlinie fügt sich in die Gesamtheit der Richtlinien und Richtlinienvorschläge auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts und des Arbeitsrechts ein —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Teil I: Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Artikel 1

Diese Richtlinie betrifft:

— in Teil II die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft von einem Unternehmen beschäftigt werden, dessen Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedstaat oder in einem Drittland liegt;

— in Teil III die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Anwendung gelangen, wenn ein Unternehmen in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder eine oder mehrere Tochterunternehmen verfügt und wenn sein Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt.

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten als:

a) Arbeitnehmervertreter:

die in Artikel 2 Buchstabe c der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen [1]) genannten Vertreter der Arbeitnehmer.

b) Unternehmensleitung:

der oder die Leiter eines Unternehmens nach dem Recht des Staates, dem das Unternehmen unterliegt;

c) Entscheidungszentrum:

der Ort, an dem die Leitung eines Unternehmens ihre Aufgaben tatsächlich wahrnimmt.

Artikel 3

1. Im Sinne dieser Richtlinie sind herrschende Unternehmen solche, die auf andere Unternehmen, die sogenannten Tochterunternehmen, einen beherrschenden Einfluß ausüben.

2. Tochterunternehmen sind Unternehmen, bei denen das herrschende Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

   a) über die Mehrheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen ausgegebenen Anteilen verbunden sind,

   oder

   b) mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens benennen kann, sofern diese Mitglieder über die Mehrheit der Stimmrechte verfügen.

[1]) ABl. EG Nr. L 61 vom 5. März 1977, S. 26

Teil II: Unterrichtung und Anhörung in transnationalen Unternehmen

Artikel 4

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in mindestens einem anderen Mitgliedstaat hat über die Leitungen der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft gemäß Artikel 5 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 6 anzuhören.

Artikel 5

1. Die Leitung eines herrschenden Unternehmens hat mindestens halbjährlich den Leitungen ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild von der Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und seiner sämtlichen Tochtergesellschaften geben, zu übermitteln.

2. Die Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

   a) die Struktur und die Belegschaft,

   b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

   c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

   d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

f) die Rationalisierungsvorhaben,

g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4. Sind die Leitungen der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5. Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Artikel 6

1. Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft mindestens 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:

— die Gründe für die geplante Entscheidung,

— die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer,

— die für diese Arbeitnehmer ins Auge gefaßten Maßnahmen.

2. Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:

a) die Stillegung oder Verlegung eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,

b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,

c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,

d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4. Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen unmittelbar beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen herbeizuführen.

5. Erteilen die Leitungen der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nehmen sie nicht die in Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor, so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

6. Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

Artikel 7

1. Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 5, soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2. Die Anhörung nach Artikel 6 gilt unter gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3. Ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft kann durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.

Wird ein solches Organ geschaffen, so finden die Absätze 1 und 2 Anwendung.

Artikel 8

Sorgt die Leitung eines herrschenden Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt und das einem beherrschenden Einfluß auf ein oder mehrere Tochterunternehmen der Gemeinschaft ausübt, nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, so ist die Leitung des Tochterunternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie der Leitung des herrschenden Unternehmens auferlegt.

Artikel 9

1. Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, gemäß Artikel 5 zu unterrichten und gemäß Artikel 6 anzuhören.

2. Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und das über mindestens einen Betrieb in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft verfügt, unterliegt den in Absatz 1 genannten Verpflichtungen.

3. Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 4 bis 8 die Begriffe „herrschendes Unternehmen" durch „Unternehmen" und „Tochterunternehmen" durch „Betrieb" zu ersetzen.

Teil III: Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer Struktur, deren Entscheidungszentrum in dem Land liegt, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind

Artikel 10

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in demselben Mitgliedstaat hat über die Leitungen der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in diesem Staat gemäß Artikel 11 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 12 anzuhören.

Artikel 11

1. Die Leitung eines herrschenden Unternehmens hat mindestens halbjährlich den Leitungen ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild über die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und seiner sämtlichen Tochtergesellschaften geben, zu übermitteln.

2. Diese Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

a) die Struktur und die Belegschaft,

b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

f) die Rationalisierungsvorhaben,

g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4. Sind die Leitungen der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5. Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Artikel 12

1. Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft mindestens 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:

— die Gründe für die geplante Entscheidung,

— die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer,

— die hinsichtlich dieser Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

2. Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:

a) die Stillegung oder Verlegung eines ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,

b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,

c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,

d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4. Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen unmittelbar beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen herbeizuführen.

5. Erteilen die Leitungen der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nehmen sie nicht die im Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor, so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

6. Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen ihrer Interessen zu beantragen.

Artikel 13

1. Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 11, soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2. Die Anhörung gemäß Artikel 12 gilt unter den gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3. Wenn ein Vertreterorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft nicht bereits durch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist, so kann es durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.

Wird ein solches Organ geschaffen, so finden die Absätze 1 und 2 Anwendung.

Artikel 14

1. Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller dieser Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeiter beschäftigen, gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

2. Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 10 bis 13 die Begriffe „herrschendes Unternehmen" durch „Unternehmen" und „Tochterunternehmen" durch „Betrieb" zu ersetzen.

Teil IV: Geheimhaltungspflicht

Artikel 15

1. Die Mitglieder und ehemaligen Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung und die von ihnen Beauftragten sind bei vertraulichen Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet. Geben sie Informationen an Dritte weiter, so müssen sie dabei die Interessen des Unternehmens berücksichtigen und dürfen insbesondere keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse offenbaren.

2. Die Mitgliedstaaten beauftragen ein Gericht oder eine andere innerstaatliche Stelle damit, bei Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen zu entscheiden.

3. Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften.

Teil V: Schlußvorschriften

Artikel 16

Diese Richtlinie schränkt weder die Pflicht der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen gemäß der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen [1]) und der Richtlinie 77/187/EWG zu treffen, noch ihre Möglichkeit ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

[1]) ABl. EG Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, S. 29

Artikel 17

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie bis spätestens *) nachzukommen. Sie unterrichten die Kommission unverzüglich hiervon.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 18

Innerhalb von zwei Jahren nach dem in Artikel 17 genannten Zeitpunkt übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese dem Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstatten kann.

Artikel 19

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

*) der Zeitpunkt wird bei Verabschiedung der Richtlinie durch den Rat eingesetzt.

Begründung

I. Einleitung

A. Allgemeine Bemerkungen

1. Die Entwicklung der Unternehmen hat häufig zur Folge, daß die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mehr den Strukturen der Unternehmen entsprechen. Das Unternehmen hat sich durch Gründung von Betrieben und Tochterunternehmen im ganzen Land und oft sogar in mehreren anderen Staaten ausgedehnt, entwickelt und komplexe Strukturen angenommen, während die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer des Unternehmens auf die Ebene der örtlichen Einheit begrenzt bleibt, in der sie beschäftigt sind, nämlich die Werkstatt, der Tätigkeitsbereich oder das Werk.

2. Daher kann es vorkommen, daß Entscheidungen mit schweren Folgen für die Arbeitnehmer einer örtlichen Einheit auf viel höherer Ebene (im gleichen Land oder sogar in einem anderen Staat) konzipiert und getroffen werden und dabei von Überlegungen ausgegangen wird, die selbst den Arbeitgebern auf örtlicher Ebene entgehen können. In diesem Fall erhalten dann die Arbeitnehmer in der Regel weiterhin nur Informationen über die Geschäftstätigkeit dieser örtlichen Einheit, wodurch sie sich nur ein auf Teilaspekte begrenztes, unvollständiges, ja sogar falsches Bild von der wirklichen Geschäftslage des Unternehmens in seiner Gesamtheit machen können.

3. Jüngst abgewickelte Rechtssachen bestätigten — wenn es dieser Bestätigung überhaupt noch bedurfte —, daß diese Feststellung besonders schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer der in mehreren Ländern tätigen Unternehmen haben, weil das Arbeitsrecht in der Regel nur territoriale Anwendung findet; dies gilt in noch viel stärkerem Maße für die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer: die Zuständigkeit dieser Organe (ebenso wie der Aktionsradius der Gewerkschaften) endet in der Regel an den nationalen Grenzen [1]). Daher sind die Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer eines Landes unterrichtet und angehört werden, nur innerhalb des rechtlichen Rahmens dieses Staates wirksam, kommen nur den Arbeitnehmern dieses Staates zugute und erstrecken sich in der Regel nur auf die Tätigkeiten innerhalb dieses Staates, wenn sie nicht sogar auf das Tochterunternehmen oder den Betrieb beschränkt sind.

   Es sind Rechtsvorschriften erforderlich, damit die Arbeitgeber eines jeden Mitgliedstaats zusätzlich Informationen über die grenzüberschreitende Geschäftstätigkeit erhalten, durch die sie ihren Beschäftigten die Mittel an die Hand geben können, sich ein vollständiges und verständliches Bild von der Tätigkeit und den Ergebnissen des gesamten Unternehmens in den verschiedenen Ländern seiner Niederlassungen machen zu können. Ferner sind auch Rechtsvorschriften notwendig, die den Arbeitnehmervertretern das Recht einräumen, sich an die Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums im Ausland zu wenden, wenn diese als einzige in der Lage ist, sie entsprechend der Richtlinie zu informieren und anzuhören (siehe Teil II).

4. Gleichgelagerte Informations- und Anhörungsprobleme können auch in einigen rein nationalen Unternehmen festgestellt werden, wenn nämlich die Verfahren zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mit der Struktur der Einheit in Einklang steht, deren Entscheidungen sich auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken. Dies kann dann vorkommen, wenn ein Unternehmen seine Tätigkeit in einem Land in vielen Betrieben ausübt und die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer nicht auf Unternehmensebene, sondern nur auf Werkstatts-, Werks- oder Betriebsebene bestehen. Am häufigsten kommt dies jedoch bei herrschenden Unternehmen vor, die in ein und demselben Land über mehrere Tochterunternehmen verfügten, ohne das Vertretungsorgane der Arbeitnehmer auf der Ebene des herrschenden Unternehmens bestehen. Hier sind Rechtsvorschriften notwendig, damit die Leiter auf der Ebene dieser Betriebe oder Tochterunternehmen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitnehmer in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören, selbst wenn die Entscheidung, die sich auf die Interessen ihrer Beschäftigten auswirkt, nicht von ihnen, sondern von einer Leitung auf höherer Ebene getroffen wurde. Auch den Arbeitnehmervertretern muß das Recht eingeräumt werden, sich an diese Leitung zu wenden, wenn sie als einzige in der Lage ist, sie entsprechend der Richtlinie zu unterrichten und anzuhören (siehe Teil III).

   In einer Gemeinschaft, in der die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind und in der die Unternehmen im Begriff sind, ihre Strukturen durch die Ausübung ihres im EWG-Vertrag verankerten Niederlassungsrechts anzupassen, ist es wichtig, daß alle Unternehmen mit

[1]) Ein Gesetz mit Territorialstatus kann außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets nicht gelten. „Die Bestimmungen der Verordnung, wonach der Gesamtunternehmensausschuß am Sitz des Unternehmens zusammentritt, sind für den Fall, daß sein Gesellschaftssitz im Ausland (in Belgien) liegt, so zu verstehen, daß sie für den Ort gelten, an dem das Unternehmen in Frankreich den Hauptteil seiner Tätigkeit als Arbeitgeber ausübt." Entscheidung des Staatsrates vom 29. Juni 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

einer bestimmten Struktur und einer großen Beschäftigtenzahl, vor allem bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten, die gleichen Rechte und auch die gleichen Pflichten haben. Rechtsvorschriften über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gehören daher zum schrittweisen Aufbau eines einheitlichen Rahmens für alle Unternehmen der Gemeinschaft. Die gegenwärtigen wirtschaftlichen Gegebenheiten, die tiefgreifende und schwerwiegende Veränderungen der betrieblichen Strukturen verlangen und sehr ernste soziale Folgen mit sich bringen, machen deutlich, wie wichtig eine Gemeinschaftsinitiative in diesem Bereich ist. Aus dieser Sicht kommt der allen Unternehmen auferlegte Pflicht, ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer gesamten Geschäftstätigkeit zu informieren und anzuhören, eine besondere Bedeutung zu.

Ferner darf nicht übersehen werden, daß bereits in allen Mitgliedstaaten Informations- und Konsultationsverfahren bestehen, obwohl ihr Rechtscharakter und ihre Wirksamkeit in der Praxis noch bei weitem nicht gleich sind. Ferner darf das Gemeinschaftsinstrument die bereits bestehenden Verfahren nicht außer Kraft setzen, die die schon eine, wenn auch nur teilweise Lösung des angesprochenen Problems darstellen. Verfahren, die durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder auf freiwilliger Basis — beispielsweise durch die Befolgung der Leitsätze der OECD — bereits geschaffen wurden, müssen nach Möglichkeit ihren Platz innerhalb des Gemeinschaftsrahmens finden. Dieser Rahmen muß auch flexibel genug sein, um den Verfahren Rechnung zu tragen, die auf Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder auf Rechtsvorschriften basieren.

Hinsichtlich der Tätigkeit der transnationalen Unternehmen wird das gleiche Ziel verfolgt, das von den rechtlich nicht zwingenden internationalen Instrumenten angestrebt wird, wie den Leitsätzen der OECD oder der Dreier-Erklärung der IAO; innerhalb der Gemeinschaft soll dieses Ziel durch eine Richtlinie verwirklicht werden, deren Annahme und Durchführung so gestaltet wird, daß sie den Gegebenheiten und Bedürfnissen in der Gemeinschaft in angemessener Form Rechnung trägt.

5. Die von dieser Richtlinie aufgeworfenen Probleme sind oft sehr vielschichtig. Zweifellos müßten bestimmte Punkte später im Lichte der Konsultationen präzisiert werden, die mit dem Europäischen Parlament und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß stattfinden werden. Außerdem wird die Kommission mit den betreffenden Kreisen in Kontakt bleiben. Die Kommission betont, daß diese verschiedenen Konsultationen zugleich dem allgemeinen Ziel des Ausbaus der Konzentration zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene dienen.

   Die Kommission will im Lichte der von ihr einzuholenden Stellungnahmen Richtigstellungen oder gegebenenfalls nach Artikel 149 Abs. 2 des EWG-Vertrages Änderungen an ihrem Richtlinienvorschlag vornehmen. Die Kommission erinnert schließlich an die Arbeiten, die auf diesem Gebiet von der OECD und der IAA unternommen werden. Die Kommission wird sich daran aktiv beteiligen, um zu erreichen, daß die multinationalen Unternehmen aus Nicht-Gemeinschaftsländern den gleichen Verpflichtungen unterworfen werden wie die Unternehmen, die aus der Gemeinschaft stammen.

B. Rechtsgrundlage

Als Rechtsgrundlage wurde Artikel 100 des EWG-Vertrages gewählt, denn die Uneinheitlichkeit der Informations- und Anhörungsverfahren sowie die komplexen Strukturen der Unternehmen, können unmittelbare Auswirkungen auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes haben. Es ist deshalb notwendig, hier durch eine Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrags Abhilfe zu schaffen. Auch die Richtlinie „Massenentlassungen" und die Richtlinie „Wahrung der Ansprüche" an die sich die neue Richtlinie anschließt, basieren ausschließlich auf Artikel 100.

II. Anmerkungen zu den Artikeln

Teil I: Begriffsbestimmung und Geltungsbereich

Artikel 1

Die Gemeinschaftsregelung ist in zwei inhaltlich verschiedenen Teilen konzipiert. Der eine Teil (Teil II) befaßt sich mit der Lage der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedstaat oder einem Drittland liegt; der andere Teil (Teil III) betrifft die Lage der Unternehmen, die in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder eine oder mehrere Tochterunternehmen verfügen und deren Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt. Durch dieses Vorgehen kann allen Unternehmen mit einer ziemlich großen Belegschaft eine Gleichbehandlung dadurch gesichert werden, daß den besonderen Merkmalen der transnationalen Unternehmen Rechnung getragen wird. In der Tat sind in dem Maße, wie diese Unternehmen in mehreren Ländern und demzufolge auch unter mehreren Rechtssystemen Geschäfte betreiben, die sie betreffenden Artikel häufig viel komplexer als die für die rein nationalen Unternehmen geltenden Artikel. Für eine Übereinstimmung zwischen den beiden Teilen der Richtlinie ist jedoch gesorgt.

Artikel 2

Entsprechend der Richtlinie „Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" [1]) betrifft Artikel 2 die Arbeitnehmervertreter, die in den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten vorgesehen sind, mit Ausnahme

[1]) ABl. EG Nr. L 61 vom 5. März 1977

der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen, die nicht zu den Vertretungsorganen der Arbeitnehmer gehören.

Zur Unternehmensleitung zählen die Leiter des Unternehmens auf den verschiedenen in den Artikeln der Richtlinie genannten Ebenen. Die Artikel beziehen sich somit auf die Leitung des herrschenden Unternehmens, die Leitung jedes Tochterunternehmens oder die Leitung eines Unternehmens mit einem oder mehreren Betrieben.

Unter Entscheidungszentrum ist der Ort zu verstehen, an dem die Leitung des Unternehmens mit komplexer Struktur tatsächlich seine Aufgaben wahrnimmt. Dieser Ort kann in dem gleichen Mitgliedstaat liegen, in dem das Unternehmen seine Tätigkeit ausübt (nationales Unternehmen mit komplexer Struktur) oder in einem anderen Mitgliedstaat oder sogar außerhalb der Europäischen Gemeinschaft (Unternehmen mit transnationaler Struktur).

Artikel 3

Dieser Artikel enthält eine Begriffsbestimmung des herrschenden Unternehmens und der Tochterunternehmen. Es wird davon ausgegangen, daß ein Unternehmen A einen beherrschenden Einfluß auf ein Unternehmen B ausübt, wenn es über die Mehrheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen B ausgegebenen Anteilen verbunden sind, oder mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieses Unternehmens B benennen kann. Diese Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen" und „Tochterunternehmen" stützt sich auf objektive Kriterien, die auf den besonderen Rahmen der Richtlinie zugeschnitten sind. Eine Kohärenz zwischen der Richtlinie und den anderen Gemeinschaftsinstrumenten, die analoge Situationen betreffen, ist jedoch sichergestellt. Es bleibt immer möglich eine tatsächliche Kontrolle durchzuführen, in den Fällen wo diese Vermutung nicht zutrifft (z. B. eine bedeutende aber nicht beherrschende Beteiligung).

Teil II: Unterrichtung und Anhörung in transnationalen Unternehmen

Artikel 4

Die geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften müssen gegebenenfalls ergänzt werden, damit zusätzliche Auskünfte über das internationale Ausmaß der Geschäfte transnationaler Unternehmen erteilt werden können, anhand der sich die Arbeitnehmer ein abgerundetes und umfassendes Bild von der Tätigkeit und der Ergebnisse des gesamten Unternehmens in den einzelnen Ländern seiner Niederlassungen machen kann. So darf es beispielsweise nicht mehr vorkommen, daß sich Informationen, die in Anwendung der Richtlinien „Massenentlassungen" und „Wahrnehmung der Rechte" über die Gründe der im Rahmen einer Gesamtstrategie getroffenen Entscheidung der Beurteilung des Arbeitgebers auf nationaler Ebene entziehen. Dieser muß in der Lage sein, seine Arbeitnehmer ausführlich über die Gründe der nicht von ihm selbst getroffenen Entscheidung zu informieren und sie vor Durchführung dieser Entscheidung anzuhören.

Unterrichtung und Anhörung können jedoch auf Tochterunternehmen oder Betriebe mit über 100 Beschäftigten begrenzt werden. Hierbei wurden die Verhältnisse in einigen Mitgliedstaaten berücksichtigt, in denen die für die Unterrichtung und Anhörung zuständigen Organe der Arbeitnehmervertretung erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl obligatorisch sind.

Artikel 5

zu § 1

Die Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums hat mindestens halbjährlich allen Arbeitgebern auf nationaler Ebene alle für eine Beurteilung erforderlichen Angaben zu übermitteln, damit sie ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage der gesamten Geschäftstätigkeit und nicht nur der Tätigkeit des Unternehmens in dem betreffenden Land ausführlich und unverzüglich informieren und anhören können.

zu § 2

Die Kommission hat die Liste der den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern zu übermittelnden Informationen bereits im Zusammenhang mit dem geänderten Vorschlag für eine Verordnung über das Statut für europäische Aktiengesellschaften [1]) vorgeschlagen. Die Liste wurde vom Europäischen Parlament gebilligt und stieß seinerzeit auf keine größeren Einwände bei den anderen hierzu gehörten Stellen. Ferner entspricht diese Liste den nationalen Rechtsvorschriften, die auf diesem Gebiet vorangetrieben wurden [2]).

zu § 3

Die Leiter jedes Tochterunternehmens in den einzelnen Mitgliedstaaten haben die ihnen zugänglich gemachten Informationen unverzüglich an die Vertreter der Arbeitnehmer ihres Unternehmens weiterzugeben. Die gleiche Bestimmung gilt für die Leiter der Betriebe eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum im Ausland liegt (siehe Artikel 8 und 9).

zu § 4

Sind die Leiter auf nationaler Ebene nicht in der Lage, die erhaltenen Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben, können diese die Informationen unmittelbar im Ausland bei der Leitung des herrschenden Unternehmens (oder des Unternehmens — siehe Artikel 9 hinsichtlich der Betriebe) anfordern.

Diese Bestimmung ist insofern notwendig, als die Zuständigkeit der Vertretungsorgane nach den gegenwärtig geltenden Rechtsvorschriften in der Regel an den nationalen Grenzen endet. Die Verhaltenskodizes der IAO oder der OECD, deren Zielsetzungen

---

[1]) Bulletin der Europäischen Gemeinschaften — Beilage 4/75, Artikel 120 — als Beispiel erwähnt.

[2]) Bundesrepublik Deutschland, Niederlande und Belgien.

die Kommission folgen will, betonen ebenfalls, daß die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zwischen den wirklichen Entscheidungsträgern und den unmittelbar von diesen Entscheidungen Betroffenen, selbst wenn sie sich außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets befinden, gegeben sein muß.

Falls jedoch die Betriebsleiter der einzelnen Tochterunternehmen oder Betriebe die geforderten Information den Arbeitnehmervertretern ihrer Belegschaften übermittelt haben, ist das Informationsverfahren gegenstandslos.

zu § 5

Für den Fall einer Verletzung der Informationspflicht haben die Mitgliedstaaten Strafmaßnahmen vorgesehen.

Artikel 6

Die Arbeitnehmervertreter müssen gehört werden, vor allem zu Entscheidungen die ihre Interessen unmittelbar beeinträchtigen können. Dies ist der Fall bei Entscheidungen über

— Stillegungen oder Verlegungen eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile;

— wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebs;

— grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation;

— Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen (Absatz 2).

Die Liste der Entscheidungen, bei denen eine Anhörungspflicht besteht, geht nicht über bestimmte, auf diesem Gebiet am weitesten fortgeschrittene einzelstaatliche Rechtsvorschriften hinaus. Sie wurde im übrigen bereits von der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag für eine Verordnung über das Statut für europäische Aktiengesellschaften [1]) angenommen. Die Arbeitnehmer müssen ihre Stellungnahme innerhalb der angegebenen Frist abgeben, um eine Blockierung der Entscheidungsfindung zu vermeiden. Die Leitung des Unternehmens auf der Ebene des Entscheidungszentrums muß seinen verschiedenen Tochterunternehmen oder Betrieben in der Gemeinschaft genaue Informationen übermitteln, die diese wiederum unverzüglich ihren Arbeitnehmern weiterzugeben haben. Diese Informationen müssen sich auf folgende Punkte beziehen:

— die Gründe für die geplante Entscheidung,

— die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dieser Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer

— und die für diese Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen (Absatz 1).

Der Rat hat diese Liste von Informationen bereits im Rahmen der Massenentlassungen und der Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen gebilligt.

[1]) op. cit. Artikel 125

Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens oder des Betriebs die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben (Absatz 4). Dieses Verfahren wird bereits in allen Mitgliedstaaten im Rahmen der Richtlinie „Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" angewandt.

Falls die geforderten Informationen gemäß dieses Artikels nicht von den Betriebsleitern der einzelnen Tochterunternehmen oder Betriebe übermittelt werden, oder falls die Anhörungen nicht auf dieser Ebene stattfinden, dann sind die Vertreter der Arbeitnehmer ermächtigt, über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums aufzunehmen.

Für den Fall der Verletzung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten sind angemessene Strafvorschriften vorzusehen. Die Mitgliedstaaten haben aber außerdem noch den Vertretern der Arbeitnehmer, die von der Entscheidung, bei der ihre Anhörungsrechte verletzt wurden, betroffen wurden, das Recht einzuräumen, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer unmittelbar bedrohten Interessen zu beantragen. Ohne auf die verschiedenen in den Mitgliedstaaten geltenden Verfahren einzugehen, ist dieser Begriff in einem sehr weiten Sinne zu verstehen. Hierzu einige Beispiele: Die zuständige Stelle kann Massenentlassungen nicht als zulässig erklären oder die Rechte des Hauptaktionärs des Tochterunternehmens (nämlich das herrschende Unternehmen) können aufgehoben werden, oder Verurteilungen zur Leistung von Schadensersatz je Tag der verspäteten Erfüllung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten usw. (Absatz 6).

Artikel 7

Die Wahl der Modalitäten zur Benennung der Arbeitnehmervertreter bleibt der Gesetzgebung und/oder der nationalen Praxis überlassen.

Auch die Art des zuständigen Vertretungsorgans können sie nach eigenem Ermessen bestimmen (Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, Betriebsausschuß oder Betriebsrat, Shop-Stewards-Committe usw.).

Besteht jedoch in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens oder des Betriebs (auf Konzern- oder Unternehmensebene), so hat die Unterrichtung und Anhörung auf dieser Ebene stattzufinden (Absatz 1 und 2).

Die Mitgliedstaaten haben auch die Schaffung eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des Mutterunternehmens und seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft durch Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums und den Arbeitnehmervertretern zu

akzeptieren (Absatz 3). Durch die territoriale Begrenztheit der Organe der Arbeitnehmervertretung im Rahmen der bestehenden Rechtsvorschriften ist die Schaffung solcher Organe zu begrüßen. Für das Funktionieren eines solchen Organs ist das Recht des Staates maßgebend, in dem es geschaffen wurde.

Artikel 8

Es sind besondere Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt, den gleichen Schutz genießen wie die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum innerhalb der Gemeinschaft liegt. Artikel 8 bestimmt zu diesem Zweck, daß, sofern ein solches Unternehmen nicht dafür sorgt, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, die Leitung des Unternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich ist, die diese Richtlinie der Leitung des Unternehmens auferlegt.

Mit dieser Bestimmung kann sichergestellt werden, daß die Richtlinie von nicht in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen eingehalten wird, um gegenüber den Unternehmen der Gemeinschaft eine unterschiedliche Behandlung, die eine Verschlechterung ihrer Wettbewerbslage bewirken könnte, zu verhindern.

Artikel 9

Die Artikel 4 bis 8 der Richtlinie beziehen sich auf die herrschenden Unternehmen und deren Tochtergesellschaften; sie haben aber auch für Unternehmen zu gelten, deren Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat liegt und die über einen oder mehrere Betriebe mit mindestens 100 Arbeitnehmern in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügen. Die Wahl der einen oder anderen Rechtsstruktur (Tochtergesellschaften in einem und Betriebe im anderen Fall) darf sich jedoch nicht auf das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht der Arbeitnehmer auswirken (Absatz 1 und 3). Artikel 7 gilt für das Unternehmen und seine verschiedenen Betriebe; die Schaffung eines Gesamtvertretungsorgans für alle Arbeitnehmer des Unternehmens ist durch Vereinbarungen zwischen der Leitung dieses Unternehmens und den Vertretern der Belegschaft dieser Betriebe für zulässig zu erklären.

Die Bestimmungen der Richtlinie gelten auch für Unternehmen, deren Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und die über ein oder mehrere Betriebe in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft verfügen. Artikel 8 gilt insbesondere für diese Unternehmen. Sorgen diese Unternehmen daher nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher ihre Unterrichtungs- und Anhörungspflichten wahrnehmen kann, so ist der Betrieb mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie dem Unternehmen auferlegt (Absatz 2).

Teil III: Unterrichtung und Anhörung in rein nationalen Unternehmen mit komplexer Struktur

Artikel 10

Artikel 10 bestimmt den Geltungsbereich für Teil III, der sich auf die Lage der in Artikel 3 definierten Unternehmen mit komplexer Struktur bezieht, deren Entscheidungszentrum jedoch in demselben Land liegt, in dem auch die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei dem betreffenden Unternehmen kann es sich um ein herrschendes Unternehmen mit einem oder mehreren Tochtergesellschaften im gleichen Land oder um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben im gleichen Land handeln (Artikel 14). In beiden Fällen sind die Arbeitnehmer der Tochtergesellschaften oder der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

Artikel 11

Die Leitung des Unternehmens hat dessen Tochtergesellschaften oder Betrieben vierteljährlich die gleichen Informationen zu übermitteln, wie sie in Artikel 5 für Unternehmen mit transnationaler Struktur vorgesehen sind. Die Kommission sorgt auf diese Weise für eine genaue Übereinstimmung zwischen diesen beiden Textreihen. Die Informationen müssen sich auf die Tätigkeiten der einzelnen Unternehmen oder Betriebe beziehen und nicht nur auf die Tätigkeiten der Einheit, in denen die Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Artikel 12

Die bei einer obligatorischen Anhörung zu behandelnden Punkte sind inhaltlich die gleichen wie in Artikel 6 (Abs. 1 und 2) — (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel).

Die Geschäftsleitung des Tochterunternehmens (oder des Betriebs) hat die Vertreter der Arbeitnehmer zu jeder Entscheidung zu hören, die „unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflußt". Die Anhörungen sind vorzunehmen, „um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben". Diese Vorschriften wurden aus Artikel 6 der Richtlinie „Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" übernommen.

Anzuhören sind die in jedem Mitgliedstaat bestehenden Organe der Arbeitnehmervertretung, und zwar nachdem die Leitung eines jeden Unternehmens den Belegschaftsvertretern die Sachinformation geliefert hat, anhand der diese ihre Stellungnahme zu der Entscheidung abgeben können, zu der sie gehört werden müssen (Absatz 3 und 4). Werden jedoch die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten von den einzelnen Tochtergesellschaften oder Betrieben nicht erfüllt, so sind die Belegschaftsvertreter befugt, sich an die Leitung des herrschenden Unternehmens zu wenden.

Die Beratungen mit dieser Unternehmensleitung können über Sonderbeauftragte der Arbeitnehmervertreter geführt werden, um die Informationen über

die Gründe für die Entscheidung und deren Folgen für die Arbeitnehmer zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben (Absatz 5).

Bei den in Absatz 6 vorgesehenen Strafvorschriften handelt es sich um die gleichen wie in Artikel 6 Abs. 6 (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel).

Artikel 13

Artikel 13 entspricht Artikel 7 (Teil II) (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel). Im Gegensatz zu Artikel 7 sind die Mitgliedstaaten jedoch nicht verpflichtet, die Schaffung eines Gesamtvertretungsorgans für alle Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen (oder des Unternehmens und seiner Betriebe — siehe Artikel 14) — durch Vereinbarung — für zulässig zu erklären, wenn ein solches Vertretungsorgan durch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist. So nützlich dieses Verfahren bei transnationalen Unternehmen auch sein mag, bei rein nationalen Unternehmen hat es nur dann seine Berechtigung, wenn kein Vertretungsorgan für alle Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften (oder des Unternehmens und seiner Betriebe — siehe Artikel 14) besteht, was für die Rechtsvorschriften oder die Praxis aller Mitgliedstaaten nicht zutrifft. Die Mitgliedstaaten, in denen keine Organe der Arbeitnehmervertretung auf der Ebene des herrschenden Unternehmens bestehen, werden jedoch in Artikel 13 Abs. 3 aufgefordert, die Schaffung dieser Organe durch Vereinbarungen für zulässig zu erklären.

Artikel 14

Dieser Artikel entspricht Artikel 9. Wie hinsichtlich der Artikel 10 bis 14 bereits erwähnt, gilt die für die herrschenden Unternehmen und ihre Tochterunternehmen vorgesehene Sachlage auch für Unternehmen mit einem oder mehreren Betrieben im gleichen Mitgliedstaat. Gerechterweise können die Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer nicht je nach Rechtsstruktur ihres Unternehmens verschieden sein, ganz gleich, ob sie in einem Tochterunternehmen oder in einem Betrieb arbeiten.

Artikel 15

Bei der Verbreitung aller wichtiger Informationen darf das Berufsgeheimnis nicht gefährdet werden.

Zum einen muß verhindert werden, daß eine Verbreitung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen oder die vorzeitige Verbreitung einer geplanten Aktion die Interessen des Unternehmens beeinträchtigt oder die Aktion zum Scheitern bringt. Deshalb dürfen vertrauliche Informationen nur von denjenigen weitergegeben werden, die der beruflichen Geheimhaltungspflicht unterliegen (Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung oder die von ihnen Beauftragten) (Absatz 1).

Zum anderen kann nicht akzeptiert werden, daß die Leiter eines Unternehmens Informationen nur deshalb für „vertraulich" erklären, damit sie nicht verbreitet werden. Um diese Klippe zu vermeiden, sieht Absatz 2 vor, daß bei etwaigen Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen die Gerichte oder andere innerstaatliche Stellen beauftragt werden, darüber zu entscheiden. Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht sollen Strafvorschriften erlassen werden (Absatz 3).

In ihrem Vorschlag für ein Statut für europäische Aktiengesellschaften hat die Kommission gleichartige Bestimmungen vorgeschlagen [1]).

Artikel 16 bis 19

Diese Bestimmungen entsprechen den Bestimmungen, die der Rat in seinen jüngsten Richtlinien im sozialen Bereich erlassen hat.

---

[1]) op. cit., Artikel 114.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 08 21, Herderstr. 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0172-6838